

## O-6-35

### 看護職の承認行為に対する取り組みを試みて

諏訪赤十字病院 看護部

〇橋爪 睦、皆川久美子、濱 さつき、森林 美恵

【目的】当院看護部では、中期目標に「WLBを推進し働き続ける職場環境づくり」として「職場満足度の向上」を掲げている。看護職の職場満足度の要因に「看護管理者の承認行為」があると考え、そのアプローチを係長会で検討し実践したので報告する。【方法】中島は「仕事上の人間関係と満足度は相関があり、特に看護管理者との人間関係、スタッフの人間関係が関連している」と述べている。係長会の課題に「看護部独自の奨励賞の検討」があった。そこで、感謝の気持ちを伝えることで奨励する、すなわち誰にでも訪れる誕生日に、存在承認を目的として誕生日カードを渡すことを、8部署の係長で平成28年8月～12月に39名に実施し、その結果を評価した。【結果】誕生日カードの導入後、対象者にアンケート調査を実施した。受け取った人の96%が受け取った時の気持ちは嬉しかったと回答し、理由は「交流を深める機会」「認められた」であった。また、職場への影響としてよい影響があったと68%が回答し、理由は「モチベーションが上がる」「コミュニケーションになる」であった。これからも続けたいと全体の77%、続けたくないを23%が回答した。係長は準備への負担感や困難感があったと50%が回答した。係長の準備への負担感や困難感の内容として、「ひとりで準備するのは大変」が最も多かった。【考察】杉野は「ありがたいカードはもらうことが目的ではなく書くことが目的である。人に親切にしてもらったことに気づくことが大事である」と述べている。今回、承認する機会を設けたことで、良いところを認め合える機会となった、関係が良くなったとの意見があった。困難感があっても、改めて日常の中に承認できる機会や感謝できるきっかけを見出すことが必要だと考える。今後、何らかの形で存在承認を継続していきたい。

## O-6-37

### キャリア開発ラダー推進に向けての取り組み

松山赤十字病院 看護部

〇桑原 結美、浅野 光、酒井 富美

【はじめに】A施設は、赤十字医療施設のキャリア開発ラダー（以下ラダーとする）開始以来、認定が十分には進んでいなかった。そこで、ラダーの研修支援体制を整え、ラダー取得推進に向けて取り組んだ。その結果、前年度と比較してラダー認定者が3倍以上に増加したので報告する。【取り組みの実践】教育理念「共に学び、共に成長する」を掲げ、ラダー推進に取り組んだ。意識化：目標設定ができるように申請期日を設定。ポスターによる申請期間や達成者の100名達成記念の掲示。看護部長から認定証の授与式。システム：研修プログラムは、実践レベルと研修内容の連動。認定委員は看護部長全員。研修会への参加は、ラダー取得した者を受講条件。サポート体制：ナラティブカフェ研修会を開催し申請支援。ベストナラティブを推薦し、ナラティブ報告会で発表。新人看護師研修で、ナラティブ事例の書き方や報告会を開催。【倫理的配慮】所属施設の看護研究倫理審査会の承認を得た。研修参加者には、趣旨、匿名性の保証について説明し同意を得た。【結果および考察】ラダー実践者レベルの認定者は、113名と前年度と比較して3倍に増加した。ラダーの意識化に向けた取り組みは、個人目標の設定に繋がった。そして、看護部や部署でラダーに取り組むためのシステムを整えたことで、研修とラダーが連動し、研修会の参加がラダー申請を促した。さらに、ナラティブカフェを開催し、ラダー取得のサポート体制を整えたことは、取得に向けて後押しになった。ナラティブ報告会は、良い看護実践を共有できる機会となり、自己のやりがいにつながった。認定委員となった看護部長から「いい看護実践が書かれている」「評価会の参考になる」との意見が聞かれ、ラダーやナラティブへの理解も深まり、サポート体制の充実に繋がったと考える。

## O-6-39

### 個々に合わせたキャリアデザインの支援

諏訪赤十字病院 心臓血管センター

〇藤澤 あきつ

【はじめに】自部署では目標管理面接を施行している。しかしスタッフのキャリアデザインに対して効果的な関わりに繋がっていないのか疑問に感じていた。そこで継続したキャリア支援のために、1)自部署におけるキャリアマップ 2)キャリアデザインを意識した目標設定 3)目標達成の見える化を課題として、「キャリアマップ」「面接事前アンケート」を作成し、面接時に活用している。キャリア支援について、スタッフの満足度に対する変化を報告する。【1.課題】継続したキャリア支援のためにはキャリアアを点ではなく線で支えることが重要である。以下3点を課題とした。1)自部署におけるキャリアマップの作成 2)キャリアデザインを意識した目標設定 3)目標達成の見える化 【2.課題に対する実践】1)「キャリアマップ」作成：目標を方向付けけるものとして、キャリアマップを作成 2)「面接事前アンケート」作成 3)3回/年の目標管理面接を施行。【3.実践の評価】過去2年間の職員満足度調査内のキャリア支援に関する項目について比較効果を探る。【4.結果および考察】すべての項目において職員満足度は向上した。スタッフからは次は何を目指すのかわかりやすくなったとの反応が得られ、自身のキャリアデザインを意識し、主体的に目標を立案できるように変化してきている。「キャリアマップ」の活用は、スタッフが自身のキャリアデザインを考えていく上での指標となり、目標設定の助けとなっていると考える。「事前アンケート」を用いる事でスタッフの個々の考えを知り、3回/年の面接で方向付けし確認していく事は、重要な関わりであると考えた。そしてその支援を継続して行う事がスタッフの満足度向上に繋がっていると考えた。【おわりに】人材育成において、その人がその人らしく長いスパンでキャリアデザインできるように、点ではなく線で支援できるように関わりが必要である。

## O-6-36

### 看護充実プロジェクト活動報告 -看護充実新聞の取り組みから-

名古屋第二赤十字病院 看護部

〇丸尾 啓記、津崎 法一、横山 佳代、関塚 美穂、太田 有美、中西 苗子、川崎登茂子

【はじめに】質の高い看護を提供するためには、知識と経験豊かな看護師が定着していることが望ましい。そこで、看護充実プロジェクトが発足され、看護師の新規採用・定着促進を目的に活動してきた。その一つとして、働きやすくやりがいの持てる職場作りを目標に、各部署での看護実践や取り組みを病院全体に紹介する看護充実新聞（以下、充実新聞とする）を発刊した。2015年4月から2016年3月まで計7回の発刊を通し、看護師の承認とモチベーションについて再認識し、考察したので報告する。【充実新聞の効果に関する調査】1.全看護職員に対し、充実新聞の認知度と効果に関して、多項目選択式回答と自由記載アンケート調査を実施した。2.被取材者に対し、取材を受けた影響についての半構造化インタビューを実施した。【結果・考察】アンケート結果から、充実新聞の認知度は低かったが、読んだ職員の85%は興味を持ったと答えた。また、そのうち85%が、今後も充実新聞を読みたいと答えた。充実新聞は良い看護実践について知り、看護のやりがいについて考える機会を提供する一助を担ったと推測された。被取材者は、取材を受けることで、【看護実践の意識化】・【承認の機会】を得ることができた。充実新聞は、自己の看護実践を【知ってもらう機会】・【承認の機会】となり、【自己肯定感の高まり】をもたらした。そのことで、モチベーションの向上につながると推測された。【おわりに】充実新聞発行がもたらした効果をより多くの看護師が享受するためには、職員同士の信頼関係が構築されている各職場において効果的な承認の場が作られることが望ましい。承認を得られることでやりがいの持てる職場となり、卒いては、看護師の定着に繋がると期待される。

## O-6-38

### 赤十字キャリア開発ラダー取得支援への取り組み－ポスター掲示の効果－

秦野赤十字病院 看護部

〇安斎 美穂、桑原 雅恵、松本かやの、平沼 道子

【はじめに】平成28年度、A病院看護部係長主任会では全看護スタッフに「職務満足度調査」を実施。その結果、キャリアアップの項目で赤十字キャリア開発ラダー（以下ラダーと略す）に関して、興味・関心はあるが具体的な行動に移していない現状が明らかとなった。そこで、ラダーに関する情報をポスターとして掲示して情報提供を行った結果、ラダー取得支援の一助として一定の効果が明らかとなったため報告する。【方法】1. ラダー取得の必要性、取得のSTEP、取得者の声などのポスターを1ヶ月間掲示2. 掲示から4ヶ月間でラダーを取得した23名へアンケート調査を実施。アンケートは質問式と記述式にて行い、集計後分析した。【倫理的配慮】A病院看護部の倫理審査承認後、個人が特定されないよう配慮。【結果】アンケート回収率100%、「ポスターを見たか」は91%が見たと回答。「参考になったか」は「なった」40%「まあまあなった」52%。理由として「ラダー取得までの流れがわかった」などが挙げられた。「ならなかった」8%は理由として「字が小さく、見にくかった」などが挙げられた。内容で関心が一番高かった項目は「ラダーとは何か」や「取得者の声」など、なぜラダーを取得する必要があるのかといった内容であった。【考察】ラダーを取得した全スタッフがポスターを見て、そのほとんどが参考になったと回答、ポスター掲示による一定の効果があったと考える。内容をポスターという、誰もが見ることができ、また都合のいい時間に見ることができることが効果につながったと考える。今後は更に表示方法や内容を検討しラダー取得支援を図ってきたい。

## O-6-40

### 共に学び合える実習施設を目指して－施設における実習指導の現状と取組み－

岡山赤十字老人保健施設玉野マリンホーム 看護部

〇杉山明日香、藤原美智子、川西 由加

【はじめに】当施設では平成28年度5校7専科70名の学生を受け入れている。職員は学生の専門に関わらず知識、技術の指導を行っている。利用者のケアや業務を行いながら可能な限り学生の日々の目標達成に協力している。その中で、職員が学生の受け入れに対して感じる不安や問題点、また指導に対する意識を把握する為にアンケート調査と意見交換会を行い課題を明らかにした。【研究方法】当施設の看護、介護、リハビリ職員30名に倫理的配慮の基アンケート調査を実施し回答を得た（回答率100%）。また、研修会を開催し、アンケート調査の結果を基に意見交換会を実施した。【結果および考察】アンケートでは、学生が学校で学習しているケアの基本を理解する事や、個性や根拠に基づいた指導への職員の苦手意識が何えたが、学生への指導には全体的に前向きな結果が得られた。一方、意見交換会では学生に対する否定的な発言が多く、アンケートから得られた意見とは異なる興味深い結果となった。これからの実習指導は学生の専門や学習段階を理解し、利用者の個性や根拠に興味を持てるような指導、共に学ぼうと歩み寄る姿勢が求められていると考える。平成28年度より、学生に介護技術指導の時間を設けている。今後は介護技術指導者以外の職員も一緒に参加する事で、指導への興味や自信を持つ事が出来るようになる。そして、学生の特性を受容し、共に学び合い楽しいと思える経験を積み事で、職員自身のやりがいに繋がるのではないかと考える。【おわりに】実習指導委員として、学生がそれぞれの職種に興味を持てるような実践の場を提供していきたい。また、職員の意識の向上に努め、お互いに成長出来る環境づくりに取り組みたい。